

Socijalni dijalog u Republiči Makedoniji

Zagreb, 13–14.07.2016

Postavljanje temelja

Proces kreiranja pravnih i institucionalnih okvira za socijalni dijalog se odvijao vrlo sporo u Makedoniji. Deo problema koji opstruiraju razvoj funkcionalnog socijalnog dijaloga je ostalo do današnjih dana.

Tripartitni socijalni dijalog

Institucionalni mehanizmi

- Temelj u Ustavu i Zakonu o radu;
- Tripartitna tjela po Sporazumu izmedju parnera;
- Učesnici: reprezentativni sindikati i udruge poslodavaca i Vlada;
- Na nacionalnom i regionalnom/lokalnom nivou

Tripartitna zastupljenost

- Ekonomsko-socijalno vijeće
- Upravni odbori:
 - Fonda za zdravstvo
 - Fonda za MIO
 - Agencije za zapošljavanje
 - Nacionalnog savjeta za eurointegracije
 - Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje i t.d.

Ekonomsko-socijalno vijeće

Tipično tripartitno tejlo na nacionalnom nivou, formirano po Sporazumu.

- 4 pretstavnika na Vlade
- 4 pretstavnika na reprezentativnih sindikalnih saveza (SSM i KSS)
- 4 pretstavnika na ORM (jedina reprezentativna udruga)

Pitanja po koja raspravlja ESV

U procesu harmonizacije legislative iz oblasti rada i socijalne zaštite, a obavezno po:

- ZRO
- Zakonu o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti
- Zakonu o socijalnoj zaštiti
- Zakonu o MIO
- Zakonu o bezbednosti i zdravju na poslu

Osnovne funkcije ESV

Po zakonu: savjetodajno-konsultativna.

U praksi:

- Niti se ne postave sva pitanja po Sporazu-mu o osnivanju;
- Ne respektiraju se partneri;
- Bez konsenzusa – nema niti preporuke;
- U svakom slučaju preporuka nije obavezujuća.

Regionalni i lokalni nivo

Socijalni dijalog na regionalnom i lokalnom nivou je u začetku.

Formirano je __ lokalnih vjeća, međutim rezultati skoro i da ne postoje.

Razlozi su u visokoj centralizaciji donošenja krajnjih odluka, neinformiranosti partnera, Nezainteresiranosti lokalnih struktura i sl.

Sektorski dijalog

S obzirom da ne postoji institucionalni tripartitni socijalni dijalog na sektorsko nivo, SIER koristi mehanizme lobiranja i direktnih razgovora i pregovora sa ministrastvima, uz konsultacije i usaglašavanje sa poslodavcima (pozitivni primjeri)

Bipartitni socijalni dijalog

Tri nivoa bipartitnog dijaloga

- Udruge poslodavaca–Savjezi sindikata (opći kolektivni ugovori)
- Organizacije poslodavaca–sindikati (granski kolektivni ugovori)
- Poslodavac–sindikalna organizacija (pojedinačni kolektivni ugovor).

Opći kolektivni ugovori

- Za privatni i javni sektor.
- Primjenjuju se neposredno i obavezni su za sve poslodavce.
- Za privatni sektor je potpisani i na snazi, a za javni sektor nije potpisani.
- Opća i neposredna primjena je velika dobit, ali slabosti u kontroli primjene.

Granski kolektivni ugovori

- Važe samo za potpisnike i nema mogućnosti za proširivanje primjene.
- Potpisani za više sektora (prehrambena industrija, duvan, zdravstvo, obrazovanje, policija, tekstil, šumarstvo i t.d)
- Karakteristika: sadrže vrlo malo odredbi koje obezbedjuju veća prava nego Opći kolektivni ugovor.

Sadržaj kolektivnih ugovora

- ZOR upućuje koja se pitanja moraju doraditi u kolektivne ugovore.
- Iako ZOR važi za sve zaposlenike, pojedini zakoni (za javni sektor) bukvalno ruše autonomiju pregovaranja.
- U privatnom sektoru nastojimo zadržati načelo da se može dogovarati sve što zakonom nije zabranjeno.

Gde zapinju pregovori

- Kriterijumi za utvrdjivanje viška zaposlenih
- Visina otpremnina
- Najniža plaća
- Deo plaće za uspešnost u radu
- Ostala plaćanja i naknade

Iz današnje perspektive

Kroz socijalni dijalog smo nastojali:

- Razvijati kulturu kolektivnog dogovaranja (dijalog);
- Obezbediti jednak položaj rada i radnika;
- Proširiti utjecaj kod kreiranja i donošenja zakona;
- Uvesti kolektivne ugovore u pravni sistem i poredak.

Slabosti

- Još uvjek prisutna tendencija relativiziranja;
- Prisutni otpori kod pojedinih poslodavaca;
- Vlast ne pospešuje dijalog i ne ohrabruje partnere;
- Još uvjek niski kapaciteti i nesposobnost za korišćenje prednosti dijaloga I t.d.

Stanje

- Koristi se premalo mehanizama socijalnog dijaloga;
- Institucije tripartizma su neučinkovite;
- Pregovarački kapaciteti partnera su slabi;
- Ignoriraju se i nekonsultiraju partneri;
- Nedovoljna je primjena neformalnih mehanizama;
- Ne razvija se sistem na lokalnoj i sektorskoj razini;

Stanje

- Neprihvaćanje dijaloga kao osnovu za demokratsku vladavinu;
- Prisutan otvoreni ili prikriven anti-sindikalni stav;
- Nedostatak prakse efektivnog tripartizma;
- Neshvaćanje značaja i mogućnosti koje daje socijalni dijalog.

HVALA NA POZORNOSTI